

Модель индивидуализации в трудовых отношениях с руководством подчеркивает приоритеты деловитости и формализованности перед доверительностью и дружбой, выполнения текущей работы в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а не требованиями и желаниями руководителя, отрицательного отношения к вмешательству в выполняемые профессиональные обязанности.

Модель корпоративной солидарности (коллективной ответственности) за работу предполагает высокий уровень ответственности за работу всего предприятия и своего подразделения, ответственность за работу.

Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что при нормальных условиях труда и хороших отношениях с руководством выбирается модель корпоративной солидарности, а при условиях, оцениваемых как неустойчивые и напряженные - модель делового партнерства.

Таким образом, выявление основных типов институтов управления внутрифирменными трудовыми отношениями, понимание их природы и условий «выращивания» позволяет выявить достоверное и целостное представление об организационной стороне деятельности предприятия и способствует принятию обоснованных управленческих решений по его развитию.

#### **ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ МЕНЕДЖЕРОВ (НА ОСНОВЕ ДАННЫХ ПО г. ЕКАТЕРИНБУРГУ)**

*Калабина М.А.*

*(Уральский государственный университет им. А.М.Горького,  
Екатеринбург)*

Пожалуй, самым важным и насущным вопросом для подавляющего большинства людей является заработная плата. Известно, что на нее влияет множество различных внутренних и внешних факторов. Это и профессиональные характеристики работника, и уровень его образования, его пол, возраст, а так же уровень безработицы в стране и т.д. Однако, в каждой стране (и даже регионе страны) значимость того или иного фактора может быть различна, где-то могут появляться дополнительные или не играть роли «общепризнанные» факторы.

Нами было проведено исследование по городу Екатеринбургу относительно зависимости заработной платы от типа, размера компании, в которой работает человек (ведущая или рядовая компания на рынке) и от его положения в компании (топ-менеджер, менеджер среднего звена или рядовой работник компании). Выдвигалась гипотеза о том, что оба этих фактора являются значимыми.

Регрессионный анализ методом наименьших квадратов был проведен на основе данных «Мониторинга рынка труда города Екатеринбурга за I квартал 2003 года» кадрового агентства «Карьера Юнион», г. Екатеринбург.

Выборка была представлена 40 значениями. Введены следующие обозначения: Wage – заработная плата, зависимая переменная. Переменная Level of worker – dummy-переменная, такая, что 1 это самое высшее звено, топ-менеджмент, 2 – среднее звено управленцев, а 3 – рядовые работники. Переменная Type of company так же dummy-переменная, где 1 – ведущие компании на рынке, 2 – рядовые компании.

При расчетах получились следующие показатели:

Таблица 1

Переменная	Козффициент	Ст. Ошибка	t-Статистика	Вероятность
C	84.62102	7.855055	10.77281	0.0000
LEVELOFWORKER	-16.89739	2.409359	7.013232	0.0000
TYPEOFCOMPANY	-16.10280	3.821923	4.213271	0.0002
R-squared	0.645944	Mean dependent var		24.54000
Adjusted R-squared	0.626806	S.D. dependent var		19.75840
Log likelihood	-154.8283	F-statistic		33.75168
Durbin-Watson stat	1.426917	Prob(F-statistic)		0.00000

Получившиеся уравнение выглядит так:

$$WAGE = 84.621 - 16.897 \cdot LEVELOFWORKER - 16.103 \cdot TYPEOFCOMPANY$$

На основе расчетных данных Таблицы 1 можно сделать ряд выводов:

- размеры компании, в которой работает человек, и ее положение на рынке является весьма значимым фактором (нет оснований отвергнуть данную гипотезу, поскольку вероятность ошибки первого рода равна нулю);
- положение работника в компании так же является значимым для уровня заработной платы (нет оснований отвергнуть данную гипотезу, поскольку вероятность ошибки первого рода равна  $< 0,05$ );
- с карьерным ростом, при прочих равных условиях, растет и заработная плата работника (отрицательные коэффиценты перед переменными);
- чем крупнее компания и заметнее ее позиция на рынке, тем, при прочих равных условиях, заработные платы ее работников будут выше, чем в среднем по отрасли.

Проведенное исследование позволяет нам сделать вывод о том, что разрыв в зарплатах низшего уровня управленцев и среднего в два раза меньше, чем между средним звеном и топ-менеджерами. Это показывает приведенное ниже уравнение.

$$WAGE = 19.93817446 + 34.93125 \cdot L1 + 10.64276079 \cdot L2 - 16.53884892 \cdot T$$

Вероятнее всего, этот факт можно объяснить тем, что качественные характеристики, такие как компетенции, ответственность и т.д., менеджеров низшего и среднего звена различаются менее существенно, чем у категорий среднего и топ-менеджмента.

Подводя итог, можно говорить о том, что выдвигавшаяся гипотеза подтвердилась в результате проведенного исследования. На заработные платы в городе Екатеринбурге оказывают значительное влияние и тип компании, и уровень, положение работника в данной компании, причем продвижение работника по службе и рост доли рынка компании, при прочих равных условиях, приводят к повышению заработной плат работников. Более того, различия в уровне заработной плат разных категорий менеджеров заметно отличаются друг от друга.

## **ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДА**

*Криничанский К.В., Лаврентьев А.С.*

*(Южно-Уральский государственный университет, Челябинск)*

Уже достаточно длительное время в России принято рассуждать о высоком потенциале роста и его факторах. Одним из таких факторов называется высокое качество человеческого капитала и его интеллектуальной составляющей. Почему же дальше разговоров ничего не идет? Почему рост в России объясняется скорее конъюнктурными (нефте-газовыми) факторами, а уровень доходов населения по-прежнему низок и никак не соответствует, по мнению большинства населения, уровню интеллектуальной самооценки? Для ответа на эти вопросы необходимо, в первую очередь, обратиться к изучению категории «труд».

В последнее время среди работ экономистов было немало посвященных данной категории, в т. ч. таких, в которых предпринимались попытки ее переосмысления и поиска новых подходов ее использования в экономических моделях. Одной из таких работ является недавно опубликованная монография В.А. Каменецкого и В.П. Патрикеева [3]. Высказывая в чем-то сходную с доктриной физиократов позицию, данные авторы утверждают, что основные блага, в частности, биомасса, создаются вообще без участия человека и его имущественного капитала, а физические затраты человеческого труда составляют лишь ничтожную часть всех энергозатрат, которые образует многообразный поток энергии, существующий в природе в форме, усваиваемой биологическим миром, или в форме, преобразованной интеллектом человека из имеющихся в природе потенциальных запасов энергии. «Процесс производства происходит в соответствии с природными физическими законами, – утверждают авторы, – а система производственных отношений строится человеком исходя из его представлений о природе процесса производства».

Согласимся, в связи с этим, что одна из главных задач человека состоит в том, чтобы познать имеющиеся закономерности деятельности природы и естественного (но скрытого от очевидного понимания) порядка социальной эволюции и использовать их для извлечения максимального количества благ для своей жизнедеятельности. Здесь, вероятно, будет корениться и ответ (разгадка) на вопрос (загадку) об эффективном способе использования ресурсов. Безусловно, данный ответ должен содержать указание на способ лучшей организации трудовых отношений и содержать конечную оценку роли труда.

Использование человеком в своей жизнедеятельности сознания – это, по мнению авторов, энергетический процесс, происходящий на уровне, пока не доступном человеческому измерению (если допустить, что такие измерения вообще возможны). Однако можно заметить, что именно категория «труд»